



Douanes

"Agir pour votre quotidien"

Le travail en horaires atypiques



Le travail en horaires décalés, ou atypiques, est présent dans toutes les branches de la DGDDI.

S'il est indispensable et reconnu pour l'efficacité du service douanier, il n'en demeure pas moins contraignant pour les agents et leur famille. Il leur faut planifier les nuits et les week-ends, organiser les temps de repos et la garde des enfants, prévoir un mode de transport autonome, etc.

Pourtant, à écouter notre haute hiérarchie, c'est presque un avantage de travailler sur ces rythmes hétérogènes, du fait notamment des « repos » générés et des (maigres) sujétions accordées.

Mais à y regarder de plus près, cette vision apparaît bien éloignée de la réalité.

L'image du valeureux gabelou engagé à toute heure du jour et de la nuit, attire de moins en moins les personnels. **À l'heure du droit à la déconnexion et du développement du télétravail, il est temps d'accorder une juste reconnaissance des efforts déployés par celles et ceux qui acceptent encore de vivre en décalage avec la société.**

“

L'UNSA Douanes revendique une indemnité spécifique de transport

Actuellement, pour les personnels éligibles, une partie de l'abonnement « transport en commun » est prise en charge par l'État employeur. Il existe également le FMD (Forfait Mobilité Durable). **Ce sont de très bonnes mesures qui doivent être généralisées au maximum.** Mais tout le monde ne peut y prétendre, de par son rythme, son lieu de travail ou de résidence.

Au final, cela crée une inégalité de traitement qui doit être corrigée au plus vite !!!

Nous demandons, **la mise en place d'une compensation financière substantielle pour TOUS I les agents qui ne bénéficient pas de la participation employeur aux frais de déplacement** (ou d'une autre aide) pour se rendre au travail, que ce soit par manque de transports en commun accessibles ou des horaires décalés de prise et/ou fin de service (pas de transport à ces heures-là).

”

“



L'UNSA Douanes demande une aide renforcée pour la garde d'enfants

Il est difficile de trouver un établissement de garde pour les enfants à 5 h du matin ou à 21 h le soir. Dans certaines régions, c'est même quasi mission impossible ! Sans un soutien familial sur place, les personnels sont contraints d'abandonner les postes en horaires atypiques.

L'administration doit agir afin d'offrir aux agents des douanes, un accès aux établissements existants ou se rapprocher des autres services de l'État concernés, pour créer des structures de proximité, adaptées aux personnels travaillant en horaires décalés. Elle peut également réfléchir à la mise en œuvre de dispositifs financiers complémentaires pour faciliter la prise en charge des enfants en bas âge (assistantes maternelles).

”

Je Vote & fais Voter UNSA !

L'UNSA Douanes propose une réflexion sur les durées de vacation

Dans les brigades où c'est possible et TOUJOURS en concertation avec les agents, l'opportunité de rallonger la durée des vacances doit être étudiée. C'est notamment le cas des services de 6 heures : faire déplacer les personnels pour des vacances aussi courtes n'est plus acceptable.

En faisant cela, l'agent accomplirait quelques services de moins par an et verrait son nombre de trajets travail/domicile diminuer d'autant, le tout sans nécessairement pénaliser la cote. Nous serions alors pleinement dans l'air du temps, prôné par le chef de l'État qui affirmait récemment : « La meilleure énergie c'est celle que l'on ne consomme pas ! ». À l'UNSA Douanes, on dit, chiche !



L'UNSA Douanes sollicite une étude sur l'attribution de CA exceptionnels

Le travail en horaires décalés a des conséquences physiques, physiologiques et psychologiques sur l'agent. Il faut absolument sensibiliser régulièrement les personnels, sur ces effets néfastes pour leur santé et les prévenir sérieusement via l'intervention de spécialistes et l'adoption des bons gestes. Redonner une place forte à une prévention adaptée à notre métier, au plus près des contraintes locales, s'impose. En outre, nous proposons d'étudier un système de repos utilisé dans d'autres pays européens non cessibles, pour chaque agent (en service actif ou assimilé) selon des conditions d'âge. Exemple : à partir de 45 ans = 1 jour/mois ; à 50 ans = 2 jours/mois ; à 55 ans = 3 jours/mois. Cela représenterait ainsi jusqu'à 36 jours de CA exceptionnels par an, cumulables aux CA classiques. Cette mesure viendrait renforcer la prévention des risques et préserverait le capital santé des agents.

“

La Pénibilité mieux reconnue : le combat de L'UNSA Douanes

L'UNSA Douanes a obtenu récemment la réouverture du dossier pénibilité, tant pour les agents de la Surveillance que les personnels en OP/CO soumis au travail de nuit.

Pour la Surveillance, des avancées majeures sont réclamées pour mieux reconnaître les efforts demandés à nos collègues, car ils doivent répondre à une disponibilité accrue, tout en s'exposant à des dangers de plus en plus prégnants. Fin de l'écrêtage, fin du bornage, âge d'ouverture de la bonification avancé, nous avons posé ces revendications fortes et indispensables pour assurer une réelle protection du capital santé des agents.

L'autre chantier concerne les OP/CO soumis à des rythmes réguliers de travail nocturne. Il est impensable d'accepter plus longtemps l'absence de reconnaissance de cette pénibilité.

L'administration doit créer de nouveaux droits pour ces personnels afin de bonifier ces années de dur labeur. Pour l'UNSA Douanes, la reconnaissance du capital santé doit s'inscrire dans la prévention des risques au travail.

L'UNSA Douanes, accompagnée de sa structure interne, l'UDT, veut amener sur la table des négociations, ces propositions concrètes, issues de la volonté des agents, afin d'améliorer efficacement vos conditions de travail.

C'est l'engagement que nous pourrions porter sur les 4 années à venir, si vous placez l'UNSA Douanes en face de nos dirigeants, en nous confiant vos voix aux élections professionnelles du 1^{er} au 8 décembre 2022.

**CHANGEZ LA DONNE :
VOTEZ UNSA DOUANES !**



Douanes



